

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, banyak perusahaan saling bersaing untuk menguasai pasar. Perusahaan harus mampu berinovasi dan beradaptasi untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis. Perusahaan yang tidak dapat mengantisipasi perubahan kondisi lingkungan bisnis yang *fluktuatif* maka akan dapat berpengaruh terhadap *eksistensi* perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis dengan cara memberikan respon yang cepat, tepat, efektif dan efisien. Keberhasilan dari sebuah perusahaan tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia maka perusahaan haruslah memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing untuk dapat menjawab tantangan dari perubahan lingkungan bisnis yang kian pesat (Bairizki, 2020).

PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur adalah sebuah perusahaan BUMN yang melayani di bidang ketenagalistrikan membawahi 4 ULP (Unit Layanan Pelanggan) yang diantaranya ULP Gianyar, ULP Bangli, ULP Klungkung dan ULP Karangasem. Pelaksanaan pelayanan dibidang kelistrikan diharapkan selalu bisa memberikan pelayanan yang optimal pimpinan PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur selalu memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan budaya kerja, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi internal antar pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang telah

dilakukan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur saat ini mengalami permasalahan SDM dimana salah satunya adalah tidak semua pegawai bisa hadir sesuai dengan jam kerja yang berlaku, ada pula beberapa peralatan penunjang pekerjaan yang perlu diperbaharui dan juga adanya kendala komunikasi internal dikarenakan masa pandemi covid 19 sehingga perlu adanya suatu tindakan agar tercapai kinerja pegawai yang dapat memuaskan perusahaan.

Masalah yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja yang telah direncanakan (Dewi, 2017). Perusahaan dan pegawai merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Kinerja pegawai yang dicapai oleh seorang pegawai tidak lepas dari perintah, tugas, serta target yang diberikan oleh manajemen. Sutrisno (2016), berpendapat bahwa kinerja ialah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara, (2019), kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai

pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, berdasar atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Target kinerja dan pencapaian kinerja dari PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur dapat disajikan pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur

<u>INDIKATOR KINERJA</u>	<u>SATUAN</u>	<u>TARGET</u>	<u>REALISASI</u>	<u>STATUS</u>
SUSUT JARINGAN	%	7,08	7,33	
SAIDI (<i>System Average Interruption Duration Index</i>)	MENIT/PLG/THN	227,32	217,32	
SAIFI (<i>System Average Interruption Frequency Index</i>)	KALI/PLG/THN	2,81	2,96	
RASIO ELEKTRIFIKASI	%	99,35	98,15	
BPP (Biaya Pokok Penyediaan)	RP/kwh	1375	1607	
Keterangan : = belum tercapai = sudah tercapai				

Sumber : Data Kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur Tahun 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa pencapaian kinerja di PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh manajemen, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur perlu ditingkatkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja, ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruhana, dkk. (2016)

dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk menunjukkan hasil bahwa budaya kerja yang ada pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena karena budaya kerja merupakan sistem penyebaran pekerjaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Meilinda, dkk. (2019) budaya kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan membuat kinerja dari suatu perusahaan tersebut akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada suatu perusahaan budaya kerja yang ada pada perusahaan tersebut kurang baik atau buruk, hal tersebut dapat membuat kinerja dari perusahaan tersebut menurun atau buruk. Budaya Kerja yang terjadi PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Budaya Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur

Uraian	Keterangan
Kebiasaan	Masih ada pegawai yang tidak hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan setiap bulannya.
Seragam	Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur selalu diwajibkan memakai pakaian kerja yang berlaku sesuai dengan hari kerja pada saat pegawai bekerja.
Peraturan	Setiap pegawai harus menaati semua peraturan yang ada di PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur, peraturan tersebut tertuang di dalam kontrak PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang harus ditaati oleh semua pegawai.

Sumber: Observasi dan Wawancara pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih ada beberapa indikator pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur yang belum tercapai, sehingga dapat diartikan bahwa kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur harus ditingkatkan lagi.

Tabel 1.3
Persentase Keterlambatan Pegawai PLN (Persero) UP3 Bali Timur

Bulan	Keterlambatan (Orang)	Persentase
Oktober	9	10,97
November	8	9,75
Desember	10	12,199

Sumber : ADM. Umum PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur Tahun 2020

Tabel 1.3 dapat disajikan bahwa tingkat keterlambatan yang cukup tinggi yang dengan jumlah total hampir sama tiap bulan dan terjadi berulang ulang telah menjadi budaya kerja bagi Sebagian kecil pegawai, Keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa keterlambatan hadir pegawai menyebabkan pekerjaan menjadi terganggu dan tidak jarang seorang pegawai harus merangkap tugas pegawai lain yang terlambat sampai pegawai tersebut datang. Sering terjadi pegawai yang datang terlambat akan mendapat sambutan yang kurang baik dari pegawai yang lain sehingga pegawai yang sudah datang tepat waktu datang terlambat menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang pekerja dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja Fisik. Menurut Sudaryo, dkk. (2018), dimana jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2019).

Menurut Handayani (2018), kondisi lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, music, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun memudahkan untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Misalnya pegawai lebih menyukai keadaan yang tidak bercahaya. Temperatur cahaya dan faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang tidak terlalu ekstrim (terlalu banyak atau sedikit). Disamping itu pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih, peralatan yang memadai serta relatif *modern*. Keadaan lingkungan fisik yang baik dan memadai tentunya akan memberikan kenyamanan pribadi, maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan tugas

yang dibebankan oleh manajemen kepada pegawai tersebut dengan baik. Sebaliknya, jika keadaan lingkungan fisik kurang baik, pegawai pada suatu perusahaan tersebut akan mengalami keadaan yang dapat mempersulit pegawai tersebut untuk mengerjakan tugas dari perusahaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Lingkungan Kerja Fisik PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur dapat disajikan pada tabel 1.4 :

Tabel 1.4
Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur

Uraian	Keterangan
Penerangan	Terdapat lampu penerangan rata-rata 7 buah setiap ruangan kerja.
Kebersihan	Pada bangunan yang berdiri di atas luas tanah 30 are yang terdapat 2 orang <i>cleaning service</i> untuk menjaga kebersihan di dalam ruangan dan terdapat 2 orang tukang kebun yang menjaga lingkungan kantor tetap bersih dan terawat.
Keamanan	Setiap satu <i>shift</i> terdapat 3 pada hari kerja dan 2 orang pada hari libur yang selalu menjaga keamanan dari lingkungan kantor PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur.
Perlengkapan Kerja yang Mendukung	Perlengkapan kerja adalah hal yang terpenting terutama APD (Alat Pelindung Diri) yang harus digunakan pada saat bekerja di zona-zona rawan bahaya, maka dari itu perusahaan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan perlengkapan kerja dari masing-masing pegawai.
Pendukung lainnya	Kantor juga dilengkapi dengan jaringan internet LAN dan WIFI di seluruh Gedung namun masih sedikit kurang memadai. Tersedia juga parkir kendaraan baik mobil dan motor namun masih bercampur antara kendaraan pegawai dan kendaraan dinas .

Sumber: Data Logistik Aset PT. PLN UP3 Bali Timur, 2020

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi internal. Menurut Purba (2020) menyatakan bahwa komunikasi internal adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada

penerima, baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi dalam lingkungan organisasi, komunikasi internal dalam suatu perusahaan haruslah terjalin komunikasi internal yang baik. Penelitian Prathomo (2022) ditemukan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Dalam masa pandemi covid 19 kita diwajibkan untuk menjaga jarak dan tidak diperkenankan berkerumun sehingga cukup menyulitkan komunikasi secara langsung. Media yang digunakan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur dalam berkomunikasi selama masa pandemi antara lain dengan email korporat, dan meeting dengan zoom meeting. Namun tidak sedikit kendala yang dihadapi dalam berkomunikasi dengan media digital seperti sinyal yang kurang stabil.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak *analyst* kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur terdapat masalah yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur adalah:

1. Masih kurangnya kesadaran jam kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur itu bisa dilihat dari absensi yang kurang, sehingga waktu kerja yang dipergunakan oleh pegawai menjadi kurang optimal.
2. Terjadinya kendala dalam melakukan komunikasi internal dikarenakan pandemic covid 19
3. Kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur masih belum memenuhi target sehingga kinerja perusahaan masih kurang dari target yang ditetapkan oleh kantor induk PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Berdasarkan latar fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya kerja, Lingkungan kerja, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) UP3 Bali Timur?
- b) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur?
- c) Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.
- b) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.
- c) Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang berarti dalam aspek teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah pada kajian tentang kegiatan bisnis pada perusahaan yang diteliti. Kajian tentang bagaimana pengaruh budaya kerja yang berkembang di lingkungan pegawai, lingkungan kerja, dan komunikasi internal yang terjadi didalam perusahaan. Secara spesifik perusahaan tentunya akan dapat lebih fokus pada hasil kinerja pegawai dan menjadikan pegawai menjadi bagian penting dalam menjalankan kegiatan usaha dalam perusahaan guna mencapai kinerja yang optimal sesuai harapan manajemen di perusahaan.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat melalui analisis yang dipaparkan pada pihak pihak dalam mengoptimalkan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat memiliki budaya kerja, lingkungan kerja dan komunikasi internal yang baik di lingkungan perusahaan sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan manajemen. Sumber daya manusia yang unggul dan terampil, tentunya sangat diperlukan dalam perusahaan. Melalui kajian ini diharapkan dapat membuat lingkungan kerja yang baik sehingga meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan manajemen perusahaan.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Kusnadi, dkk., 2020). Menurut Shahril (2019) teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Shahril, 2019).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan. *Goal setting* bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *goal setting* bisa menciptakan diskrepansi antara *performance* saat ini dengan *performance* yang diharapkan. Misalnya pada *shopping assistant* atau *customer service* dapat dilihat jika performanya saat ini lebih rendah dari *goal* yang telah ditetapkannya maka dapat terlihat gap atau diskrepansi diantaranya dan hal ini dapat menjadi motivator bagi dirinya. Dengan menggunakan *Goal Setting*

Theory, kinerja manajerial yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya. Sedangkan variabel partisipasi penyusunan anggaran dan *Job Relevant Information* sebagai faktor pendukungnya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2. Budaya Kerja

1) Pengertian Budaya Kerja

Menurut Wijoyo (2021), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya pada suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Menurut Widodo (2020), budaya kerja pada suatu organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal. Perlu waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan diawali oleh para pendiri (*founder*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang

dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya (Faldi, 2019).

Robbins, *et. all* (2018) menyatakan bahwa budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjanya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak dapat diterima oleh pekerjanya.

Berdasarkan para peneliti diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya, dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang dijadikan pedoman sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Sahir, dkk. (2022), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a) Perilaku pemimpin adalah tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi pegawai.
- b) Seleksi para pekerja adalah dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkan rasa memiliki dari para pegawai.
- c) Budaya organisasi yaitu dalam budaya organisasi terbentuk budaya kerja yang dibangun sejak lama. Baik buruknya budaya kerja dalam

suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dari perusahaan/organisasi tersebut.

- d) Budaya luar yaitu didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
- e) Menyusun visi dan misi perusahaan dengan jelas yaitu dengan memahami visi dan misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas suatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- f) Mengedepankan misi perusahaan yaitu jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- g) Keteladanan pemimpin yaitu pemimpin harus dapat memberi contoh budaya dan semangat kerja kepada bawahannya.
- h) Proses pembelajaran yaitu pembelajaran pegawai harus dapat berlanjut. Untuk dapat menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- i) Motivasi yaitu pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah dalam organisasi.

3) Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang (Anggeline, 2019). Manfaat dari penerapan budaya kerja adalah:

- a) Meningkatkan jiwa gotong royong

- b) Meningkatkan kebersamaan
- c) Saling terbuka satu sama lain
- d) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- e) Membangun komunikasi yang lebih baik
- f) Meningkatkan produktivitas kerja
- g) Tanggap dengan perkembangan dunia luar

Menurut Dewi (2017), keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

4) **Indikator Budaya Kerja**

Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison, dkk. dalam Pratama (2019) antara lain :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk- produk berkualitas dan layanan tinggi, yaitu antara lain :

- a) Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b) Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- c) Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias, yaitu antara lain :

- a) Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b) Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pegawai, baik internal maupun eksternal, yaitu :

- a) Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- b) Anggota kelompok saling membantu.
- c) Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- a) Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
- b) Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- d) Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

5. Orientasi

Tim Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama, yaitu dengan

- a) Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Susanto dan Halim (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sunyoto (2019:43) lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas kerjanya. Jika memperhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain.

Sedarmayanti (2018) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi dua yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan suatu lingkungan kerja yang selalu bersih, rapi dan masing-masing orang mempunyai konsistensi dan disiplin diri, sehingga mampu mendukung terciptanya tingkat efisiensi dan produktifitas yang tinggi di perusahaan. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai. Kondisi ini lebih banyak tergantung pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

2) Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahyana yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen didalam udara

tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman dan ventilasi udara yang memadai di sekitar tempat kerja.

3) Suara Bising

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Dekorasi/Tata Ruang

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

5) Hubungan Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang

memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

3) Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mahawati, dkk. (2021), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan: (1) meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerjanya yang bertambah komitmen; (3) menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungan secara substansional.

4) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik yang dikemukakan oleh Lasmini (2019) yaitu sebagai berikut:

a) Kebersihan

Keadaan dimana ruang kerja pegawai bebas dari kotoran berbagai macam benda atau limbah kertas, yang diukur dari persepsi atau penilaian pegawai terhadap kebersihan ruangan dan lingkungan kerja.

b) Penataan peralatan kantor

Penataan peralatan yang digunakan untuk bekerja, yang diukur dari persepsi atau penilaian pegawai terhadap tata letak peralatan di ruang kerja.

c) Penerangan dan pencahayaan

Keadaan dimana lampu penerangan atau sinar matahari cukup menerangi ruang kerja, yang diukur dari persepsi atau penilaian pegawai terhadap penerangan.

d) Sirkulasi udara

Kondisi dimana pegawai dapat menghirup udara segar dalam bekerja, yang diukur dari persepsi atau penilaian pegawai terhadap sirkulasi udara di ruang kerja.

e) Keamanan kerja

Kondisi dimana pegawai bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman, yang diukur dari persepsi atau penilaian pegawai terhadap keamanan dalam bekerja.

f) Ruang gerak

Tempat kerja pegawai satu dengan yang lain dalam satu ruang kerja, yang diukur dari persepsi atau penilaian pegawai terhadap keleluasaan ruang kerja.

g) Kebisingan

Keadaan dimana pegawai bebas dari gangguan suara, yang diukur dari persepsi atau penilaian pegawai terhadap kebisingan di sekitar ruang kerja.

2.1.4. Komunikasi Internal

1) Pengertian Komunikasi Internal

Menurut Liliweri (2017) komunikasi internal adalah proses disebut proses karena komunikasi merupakan aktivitas yang dinamis, aktivitas yang terus berlangsung secara berkesinambungan sehingga dia terus mengalami perubahan.

Menurut Effendi (2019) istilah komunikasi dalam bahasa Inggris adalah *communication* yang berasal dari kata Latin *communication* dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna. Menurut Hovland dalam Effendi (2019), komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa komunikasi bertindak untuk mempermudah dan mengendalikan perilaku anggotanya dengan beberapa cara. Setiap hirarki mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh setiap pegawainya. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan. Serta komunikasi dapat membantu manajemen untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan.

2) Unsur unsur Komunikasi

Menurut Efendy (2019) unsur-unsur komunikasi didalam perusahaan atau di dalam organisasi terdiri dari beberapa macam antara lain:

- 1) *Sender* (komunikator) yang menyampaikan pesan kepada seseorang atau sejumlah orang.
- 2) *Encoding* (penyadian) yakni proses pengalihan pikiran kedalam bentuk lambing.
- 3) *Message* (pesan) yang merupakan seperangkat lambing bermakna yang disampaikan oleh komunikator.
- 4) *Decoding* (pengawasan) proses dimana komunikan menetapkan makna pada lambing yang disampaikan oleh komunikator kepadanya.
- 5) *Receiver* (komunikan) yang menerima pesan dari komunikator.
- 6) *Response* (tanggapan) seperangkat reaksi pada komunikan apabila diterpa pesan.
- 7) *Feedback* (umpan balik) yakni tanggapan komunikan apabila tersampai kepada komunikator.

3) Hambatan hambatan dalam Berkomunikasi

Dalam melakukan komunikasi sudah tentu ada hambatan, dimana hambatan-hambatan dalam berkomunikasi menurut Hubeis (2018) antara lain:

- 1) Hambatan dalam pengiriman pesan
- 2) Hambatan dalam menerima pesan

- 3) Hambatan dalam mengerti pesan
- 4) Hambatan dalam bertindak
- 5) Hambatan dalam menyepakati pesan



4) Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal

Menurut Bernard (2018) indikator komunikasi agar efektif ada empat diantaranya:

- a) Pemahaman merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
- b) Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
- c) Pengaruh pada sikap, apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
- d) Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap

semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik

2.1.5. Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2019). Menurut Fahmi (2018), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (M. Abdullah, 2016)

Menurut Moehariono dalam bukunya M. Abdullah, (2016) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Abdullah, (2016:331), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan pegawai dalam mengembangkan nalar dalam bekerja.

Setiap instansi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, terdiri dari elemen para pelaku atau pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi. Berikut merupakan beberapa pengertian mengenai kinerja menurut para ahli diantaranya:

- a) Menurut Sedarmayanti (2018), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).
- b) Menurut Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

- c) Menurut Bernardin dan Russel (2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2) Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2019), yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil risiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3) Indikator Kinerja pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam (Robbins dan Judge, 2018), yaitu :

1) Kualitas

Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari banyaknya produksi yang dihasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari tugas yang diberikan untuk dikerjakan dalam jangka waktu yang ditentukan (satu bulan) dan dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal pengerjaan sampai akhir.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan selama satu

tahun dan dari persepsi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

6) Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Pengukurannya dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap organisasi

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mempertegas sumber, mengarah pada artikel yang dipublikasikan. Dalam bagian ini diuraikan hasil-hasil penelitian sebelumnya secara sistematis meliputi nama peneliti, tahun dilakukan penelitian, obyek penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data, dan hasil penelitian, adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Iin Fidiyanti (2019) yang berjudul “Budaya Organisasi, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah”. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif

dengan pendekatan inferensial. Dimana dalam penelitian ini menggunakan data-data yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan analisis uji f, uji t, uji korelasi parsial dan analisis *path* dengan pengujian instrumen penelitian menggunakan analisis faktor untuk melihat validitas instrumen penelitian, pengujian reliabilitas instrumen penelitian, serta pengujian normalitas untuk melihat distribusi data dalam variabel. Sampel penelitian ini sebanyak 83 responden dari 104 jumlah pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perolehan hasil tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah tergolong kuat.

- 2) Penelitian Komang Dyah Novi Anggelina, Made Ary Meitriana, dan I Nyoman Sujana (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan”. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal. Sampel penelitian ini adalah pegawai PT. BPR Nusamba Kubutambahan sebanyak 31 orang. Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif berupa skor jawaban kuesioner budaya kerja dan kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana berbantuan program *SPSS 25.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan sudah sangat baik dinyatakan oleh 26 orang (84%) pegawai, budaya kerja yang diterapkan sudah baik dinyatakan oleh 2 orang (6%), dan budaya kerja yang

diterapkan sudah cukup dinyatakan oleh 3 orang (10%) serta budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung = 6,922 > t tabel = 2,045.

- 3) Penelitian Aulia Elvina Sari dan Vera Anitra (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”. Metode ini bersifat kuantitatif, beserta pengumpulan data dengan kuesioner yang disebar melalui google form. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, dan pada penggunaan analisa data regresi linier sederhana yang dihitung melalui SPSS 25. Diperoleh hasil bahwa pernyataan H_a dapat diterima, hal tersebut menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Didapatkan pula hasil bahwa budaya kerja berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 22,8% dan 77,2% dipengaruhi variabel lain namun tidak terkait di penelitian ini.
- 4) Penelitian Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, dan Dede Andi (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta”. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 dengan kriteria baik. Variabel kinerja pegawai diperoleh rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$, dan nilai korelasi 0,789 atau kuat dengan determinasi 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

- 5) Penelitian Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *software SPSS*. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 6) Penelitian Ana Septia Rahman dan Ade Irma (2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Alamain Putra Nusantara Tour And Travel”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 responden, dengan menggunakan analisis data antara lain : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan

- 7) Penelitian Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Sebulu II yang terdiri dari 52 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 8) Penelitian Made Dyah Ayu Pranita dan Ida Ayu Made Sasmita Dewi (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan”. Penelitian menggunakan kuesioner skala Likert, jumlah sampel 88 responden dengan metode sensus. Teknik analisa data dengan path analysis, yang didahului dengan pengujian uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 9) Penelitian Denia Rahmi Sutisna (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat”. Penelitian ini menggunakan metode survei ekplanasi dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala 5 model rating scale. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai

Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi ganda. Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal terhadap kinerja diperoleh pengaruh positif dan signifikan.

- 10) Penelitian Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 11) Penelitian Grace Endang Pakpahan, Sihol Nababan, Juara Simanjuntak, dan Acai Sudirman (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Sultan Agung Pematangsiantar”. Penelitian ini dilakukan pada SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar yang terdiri dari 45 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan penyebaran

kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Sedangkan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.

12) Penelitian Hakim Fachrezi (2019) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yang diuji menggunakan uji *analysis path*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di unit *safety, risk, and quality control* pada PT. Angkasa Pura II Kantor cabang Kualanamu. Hasil penelitian ini dengan uji *analysis path* mengetahui pengaruh langsung terbukti bahwa Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi, Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada unit *safety, risk, and quality control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

13) Penelitian Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ervin Nora Susanti (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka". Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 124 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden tentang kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesis uji t dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian diatas, sebagian besar hasil penelitian menemukan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat penelitian Pakpaham, dkk. (2019) yang menemukan hasil berbeda yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hartati, dkk. (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian Fachrezi (2019) menyatakan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan pada penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah pada judul dan variabel penelitian, dimana sama-sama menggunakan budaya kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komunikasi

internal (X_3) sebagai variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada indikator-indikator masing-masing variabel, populasi, tempat penelitian, dan teknik analisis yang digunakan memecahkan permasalahan.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel				Hasil Penelitian
		X_1	X_2	X_3	Y	
1.	Fidiyanti (2019) yang berjudul “Budaya Organisasi, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah”	√	√	√	√	Adanya pengaruh signifikan antara pengaruh budaya organisasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
2.	Anggeline, dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan”	√			√	Ditemukan hasil budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Sari dan Anitra (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”	√			√	Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Wijoyo, dkk. (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta”		√		√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Sihaloho dan Siregar (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Super Setia Sagita Medan”		√		√	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Rahman dan Irma (2020)					Hasil penelitian

	yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Al-Alamain Putra Nusantara Tour And Travel)”			√	√	menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi internal dengan kinerja pegawai
7.	Sulistiawan, dkk. (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	√	√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Pranita dan Dewi (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan”	√		√	√	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Sutisna (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat”		√	√	√	Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal terhadap kinerja diperoleh pengaruh positif dan signifikan.
10.	Qomariah dan Hafidzi (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember”	√	√		√	Hasil penelitian menemukan ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai
11.	Pakpahan, dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Sultan Agung Pematangsiantar”	√		√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Sedangkan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan

						signifikan terhadap kinerja guru dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.
12.	Fachrezi (2019) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”		√	√	√	Hasil menunjukkan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja
13.	Hartati, dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indotirta Suaka”.		√	√	√	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Sumber: Penelitian Terdahulu

Keterangan: X₁ : Budaya Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

X₃ : Komunikasi Internal

Y : Kinerja